



**UNIVERSITÄTS-  
BIBLIOTHEK  
PADERBORN**

# **Universitätsbibliothek Paderborn**

## **Frauenförderplan der Universitätsbibliothek Paderborn**

**Universität Paderborn**

**Paderborn, 2006**

**urn:nbn:de:hbz:466:1-21468**

# AMTLICHE MITTEILUNGEN

Verkündungsblatt der Universität Paderborn (AM.Uni.Pb.)

Nr. 25 / 06 vom 19. April 2006

## Frauenförderplan der Universitätsbibliothek Paderborn

Vom 18. Januar 2006



**UNIVERSITÄT PADERBORN**  
*Die Universität der Informationsgesellschaft*

## **Frauenförderplan der Universitätsbibliothek Paderborn**

**(mit statistischem Anhang)**

**vom 18. Januar 2006**

Im Rahmen der Frauenförderung an der Universität Paderborn wird aufgrund des Landesgleichstellungsgesetzes vom 9. November 1999 und des vom Senat am 22. November 2000 beschlossenen und am 17. Oktober 2005 aktualisierten Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern nachstehender Frauenförderplan für die Universitätsbibliothek Paderborn – nachfolgend UB genannt – erlassen.

Dieser Frauenförderplan dient vorrangig der Realisierung folgender Ziele:

- Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind,
- Verbesserung der Arbeitssituation in allen Tätigkeitsfeldern und
- Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie/persönlicher Lebenssituation und Beruf für Frauen und Männer.

Die UB ist gemäß §§ 29 Abs. 2 und 30 HG eine zentrale Betriebseinheit der Universität mit der Aufgabe, Forschung, Lehre und Studium der Universität mit wissenschaftlicher Literatur und Information zu versorgen (s. Verwaltungsordnung für die Universitätsbibliothek Paderborn vom 31. März 2005, § 2). Zu ihren Aufgaben zählen nicht die Ausbildung von Studierenden und die Erbringung eigener Forschungsleistungen. Daher sind in der UB ausschließlich folgende Statusgruppen vorhanden:

- Wissenschaftliche Mitarbeitende
- Nichtwissenschaftliche Mitarbeitende
- Auszubildende
- Studentische Hilfskräfte

Der Frauenförderplan kann daher nur auf diese Gruppen angewandt werden.

Maßnahmen der UB

- zur Verbesserung der Studiensituation von Frauen,
- zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie/persönlicher Lebenssituation und Studium für Männer und Frauen sowie
- zur Integration von Frauen- und Geschlechterforschung in Studium und Lehre und entsprechenden Schwerpunktbildungen im Bereich der Versorgung der Hochschule mit Informationsmedien

werden außerhalb dieses sich auf die Mitarbeitenden der UB beziehenden Frauenförderplans in geeigneter Weise bekannt gegeben.

## **1 Frauenanteil der UB – Zielvorstellungen und Maßnahmen**

(Daten, sofern nicht anders angegeben, Stand: 10. Januar 2005 - Siehe auch Anlage)

Unabhängig von den Laufbahngruppen und Eingruppierungen der Mitarbeitenden soll eine möglichst paritätische Besetzung der in der UB vorhandenen Stellen mit Frauen und Männern erreicht werden.

Zurzeit sind in allen Statusgruppen – mit 81 Personen auf 67,5 Planstellen, davon 63 Frauen (=77,78%) – deutlich mehr Frauen als Männer beschäftigt. Auch Leitungsfunktionen werden – in der Statusgruppe nichtwissenschaftliche Mitarbeitende durch Sachgebietsleiterinnen und in der Statusgruppe wissenschaftliche Mitarbeitende durch Referentinnen und Referenten sowie Dezernentinnen und Dezernenten – überwiegend von Mitarbeiterinnen wahrgenommen. Alleine beim Frauenanteil im Direktorenamt besteht formal Veränderungsbedarf. Auch in diesem Sinne ist daher vorgesehen, die Funktion der stellvertretenden Leitung der UB (A 15) zum 1. November 2005 mit einer Frau zu besetzen.

Als problematisch zu bezeichnen ist, dass aufgrund der Altersstruktur der in der UB Beschäftigten vor allem im gehobenen und mittleren Dienst in absehbarer Zeit keine großen Veränderungen bei Plan- und Dauerstellen erfolgen, dass frei werdende Stellen mit kw-Vermerken versehen sind und dass damit Möglichkeiten der Beförderung bzw. der Entfristung von Mitarbeitenden mit zeitlich befristeten Arbeitsverträgen nicht gegeben sind. Auch mit Blick auf den Globalhaushalt wird die UB hier nur gewisse Gestaltungsspielräume – die für die Förderung der Motivation, auch der Anerkennung erbrachter Leistungen der Mitarbeitenden unentbehrlich sind – schaffen können, wenn sie hierfür die Unterstützung der Hochschulleitung und -verwaltung erhält.

### **1.1 Wissenschaftliche Mitarbeitende**

Die A16- und die A15-Stellen sind ausschließlich mit Männern besetzt. Es ist beabsichtigt, die Funktion der stellvertretenden Leitung der UB (A 15) mit einer Frau zu besetzen.

Mit einer A14-/BAT Ib- bzw. A13-/BAT II-Wertigkeit sind zurzeit zehn Mitarbeitende beschäftigt; der Frauenanteil beträgt hier mit 7 Personen 70%.

### **1.2 Nichtwissenschaftliche Mitarbeitende**

Der Frauenanteil liegt in nahezu allen Besoldungsgruppen bzw. Eingruppierungen deutlich über 50%, meist sogar bei 100%.

#### **Gehobener Dienst:**

Im gehobenen Dienst sind, bis auf eine Ausnahme (Bibliotheksoberinspektor), ausschließlich Frauen beschäftigt.

#### **Mittlerer Dienst:**

Im mittleren Dienst sind auf 30,5 Stellen 38 Mitarbeitende, davon 29 Frauen (=76,32%), tätig. Die höchstbewerteten Ämter (A 9 und A 8) sind mit drei Männern und einer Frau besetzt.

#### **Arbeiterinnen und Arbeiter:**

Die MTArb-Stelle ist mit einem männlichen Mitarbeiter besetzt.

### 1.3 Auszubildende

In der UB werden zur Zeit vier Personen zu Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste (FAMI) ausgebildet. Hierbei handelt es sich ausschließlich um weibliche Auszubildende.

### 1.4 Studentische Hilfskräfte

Die UB beschäftigt 18 studentische Hilfskräfte (Stand: März 2005), davon mit 11 Frauen überwiegend Frauen (61%).

## 2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Alle nichtwissenschaftlichen Mitarbeitenden der UB nehmen aufgrund der Dienstvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit an der Gleitzeit teil. Die wissenschaftlichen Mitarbeitenden haben sich – mit einer Ausnahme – auf eigenen Wunsch den Regelungen für das nichtwissenschaftliche Personal angeschlossen.

Die Dienstvereinbarung ermöglicht – unter Berücksichtigung der Servicezeiten – den Mitarbeitenden, sehr individuell und zeitlich flexibel zu arbeiten und auch zusätzlich zum Urlaub ganztägige Abwesenheiten durch Mehrarbeit an anderen Tagen zu "erarbeiten".

Auf dieser Basis sind die Präsenzzeiten für alle Mitarbeitenden individuell unter Beachtung der Betreuungsaufgaben und dienstlicher Belange geregelt. Bei der Terminplanung für Sitzungen und ähnliche Veranstaltungen werden diese Zeiten im Rahmen der Möglichkeiten berücksichtigt.

Der Anteil der Mitarbeitenden der UB, die als Teilzeitkräfte tätig sind, ist mit 31 Personen, – davon 30 Frauen und ein Mann – ausgesprochen hoch (=38,3% des gesamten UB-Personals bzw. 49,2% der weiblichen Mitarbeitenden).

Von den Teilzeitkräften haben 6 Angestellte (ausschließlich Frauen) nur einen ½ Vertrag. Die anderen 25 Mitarbeitenden haben ihre Arbeitszeiten aus eigenem Wunsch reduziert (zumeist Reduzierung auf 50%, teilweise aber auch auf 63%, 67%, 75%, 79%, 85% und 87% der Arbeitszeit). Eine Beamtin hat ihre Arbeitszeit nach §42 LPVG reduziert; die anderen 24 Arbeitszeitreduzierungen sind begründet bei

- 12 beamteten Mitarbeitenden (davon einem Mann) nach § 85a LBG,
- 8 beamteten Mitarbeiterinnen nach § 78b LBG sowie
- 4 Angestellten in familiären Gründen.

Die Arbeitszeitgestaltung der letztgenannten 24 Mitarbeiterinnen sieht wie folgt aus:

- 19 Mitarbeiterinnen arbeiten vormittags bzw. (bei mehr als 50% Arbeitszeit) vormittags bis (nach)mittags, verteilt auf 5 Arbeitstage pro Woche,
- 2 Mitarbeiterinnen arbeiten nachmittags, verteilt auf 5 Arbeitstage pro Woche,
- 1 Mitarbeiterin arbeitet vormittags/nachmittags gemischt, verteilt auf 5 Arbeitstage pro Woche,
- 5 Mitarbeitende (davon ein Mann) haben ihre Arbeitszeiten auf 4 Wochentage geblockt (davon zweimal auf vier Tage gleichzeitig verteilte Arbeitszeiten, einmal auf einen Tag und drei Vormittage verteilt und zweimal auf Nachmittage (Mittag) verteilt) und

- 3 Mitarbeiterinnen haben ihre Arbeitszeiten auf 3 Arbeitstage geblockt (je einmal vormittags und zwei ganze Arbeitstage).

Die Realisierung dieser den Wünschen der betr. Mitarbeitenden entsprechenden individuellen Arbeitszeiten stellt für die UB eine nicht geringe Herausforderung – die bei einer Reduzierung der Arbeitszeit auf weniger als 4 Wochentage ohne Nachfolgeprobleme nicht zu bewältigen ist – dar. Gleichwohl ist die UB gewillt, flexible Arbeitszeitlösungen im Rahmen der Möglichkeiten weiterhin aufrecht zu erhalten.

Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Qualifizierungschancen eingeräumt wie Vollzeitmitarbeitenden. Leitungsfunktionen werden grundsätzlich auch Teilzeitkräften übertragen, sofern ein reibungsloses Dienstgeschäft gesichert ist und die Leitungsfunktion i.w.S. ganztags abgedeckt wird (z.B. bei zwei Halbtagskräften, die sich eine Leitungsfunktion teilen).

### **3 Fort- und Weiterbildung**

Die UB fördert im Rahmen ihrer Möglichkeiten die Fortbildung von Frauen und Männern in gleichem Maße. Allen Beschäftigten wird die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen auch während der Dienstzeit ermöglicht, sofern dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen. Beurlaubte Beschäftigte werden über Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen regelmäßig informiert. Mit Mitarbeitenden, die aus Mutterschutz- oder Elternzeiten o.ä. in den Dienstbetrieb zurückkehren, werden in Gesprächen geeignete Maßnahmen zur beruflichen Wiedereingliederung vereinbart.

### **4 Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt**

Frauen diskriminierende Bemerkungen werden in der UB nicht geduldet. Opfer sexueller Gewalt und Diskriminierung können sich an die Gleichstellungsbeauftragte der UB wenden. Diese gibt Beschwerden anonym an den Leiter der UB, die Gleichstellungsbeauftragte der Universität und/oder den Rektor weiter. Weitere Einzelheiten regelt die Senatsrichtlinie "Partnerschaftliches Verhalten an der Universität Paderborn" vom 17. Oktober 2005.

### **5 Berichtspflicht**

Die UB und die Gleichstellungsbeauftragte der UB erstellen einmal jährlich einen Bericht über die Einhaltung des Frauenförderplans.

### **6 Geltungsdauer**

Der Frauenförderplan gilt für die Dauer von drei Jahren.

Verabschiedet durch den Senat am 18. Januar 2006.

Gleichstellungsbeauftragte

Leiter der Universitätsbibliothek

Gez. Irmgard Pilgrim

Gez. Dr. Dietmar Haubfleisch)

## Anlage zum Frauenförderplan der Universitätsbibliothek Paderborn

---

### Verfügbare Stellen laut Stellenplan (Stand 10. Januar 2005)

Stellenwertigkeit	Anzahl
A16	1
A15	3
A14	4
A13	3
A13gD	1
A12	4
A11	6
A10	7
A9	3
A9mD	1
A8	4
A7	4
A6	5
IVb/Vb	1
Vb/Vc	1
Vc	4
VIb	8,5
VIb/VII	6
VII/VIII	0
MTArb 7	1
<b>Summe</b>	<b>67,5</b>

## Anlage zum Frauenförderplan der Universitätsbibliothek Paderborn

### Eingruppierung der Mitarbeitenden (Stand 10. Januar 2005)

Eingruppierung	Mitarbeitende	davon weibl.	%
A16	1	0	0,00%
A15	2	0	0,00%
A14	3	3	100,00%
A13	3	2	66,67%
BAT Ib	1	0	0,00%
BAT IIa	3	2	66,67%
A13gD	1	1	100,00%
A12	4	4	100,00%
A11	5	5	100,00%
A10	7	6	85,71%
A9	5	5	100,00%
A9mD	1	0	0,00%
A8	3	1	33,33%
A7	4	4	100,00%
A6	5	3	60,00%
IVb	3	3	100,00%
Vb	3	3	100,00%
Vc	4	3	75,00%
VIb	10	8	80,00%
VII	10	9	90,00%
VIII	1	1	100,00%
MTArb 6a	1	0	0,00%
MTArb 5a	1	0	0,00%
Summe	81	63	77,78%



**HRSG: REKTORAT DER UNIVERSITÄT PADERBORN  
WARBURGER STR. 100 · 33098 PADERBORN**